

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 6595
9 maart
2016

Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten
Sociaal Fonds 2016/2020
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 maart 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten inzake Sociaal Fonds

UAW Nr. 11734

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel;

Partij(en) ter andere zijde: Alternatief Voor Vakbond.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, en IV is bepaald:

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
1. *Werkgever:*
de werkgever is een natuurlijk persoon of een rechtspersoon of een niet-rechtspersoonlijkheid hebbende rechtsvorm met personeel in loondienst zoals genoemd in artikel 2 van de statuten van de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.
2. *Werknemer:*
de werknemer is de natuurlijke persoon zoals genoemd in artikel 2 van de statuten van de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.
3. *Bedrijfstak, sector, branche:*
alle werkgevers en werknemers als boven gedefinieerd.
4. *Stichting:*
de ‘Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken’;
5. *Premieplichtig loon:*
het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, met uitzondering van:
a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
b. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.
Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis blijft buiten aanmerking voor de toepassing van de sociaal fondsregeling. Indien de dienstbetrekking een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is, wordt het maximum premieloon naar evenredigheid toegepast. Daartoe wordt het maximum premieloon uitgedrukt in een uurbedrag door het maximum premieloon op jaarbasis te delen door het aantal uren per jaar volgens de voor het functieniveau geldende normale arbeidsduur in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereen-



komst dan wel, indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, de voor het functieniveau geldende bij de werkgever gebruikelijke normale arbeidsduur, waarbij het maximum uurloon naar beneden op eurocenten wordt afgerond.

Artikel 2 Doel

De Stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de kosten verbonden aan:
1. Het coördineren, voorbereiden, ondersteunen en voeren van georganiseerd overleg – met uitzondering van het eigenlijke cao-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de sector;
2. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten, ter stimulering van cao-toepassing door werkgevers en werknemers in de sector, gericht op loopbaan- en carriere ontwikkeling, vakmanschap, flexibele arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid en terugdringen van zware beroepen in het belang van groepen werknemers in de sector;
3. Het verrichten en publiceren van onderzoek naar maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt, dan wel het welzijn van werknemers bij arbeid in de sector alsook activiteiten gericht op het uitvoeren van dergelijke maatregelen;
4. Het bevorderen, opzetten en verrichten van opleidings-, trainings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van huidige en toekomstige werknemers en werkgevers in de sector gericht op de arbeidsvoorwaarden en/of de arbeidsverhoudingen, alsmede de bevordering van de kwaliteit van deze activiteiten, teneinde de vakbekwaamheid van de werkgevers en werknemers te verhogen, een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen en de employability van de werknemers in de sector te verbeteren;
5. Werkzaamheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties voortvloeiend uit het geven van voorlichting over arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsverhoudingen en de hiermee verbandhoudende deskundigheidsbevordering, alsmede het in stand houden van helpdesks ten behoeve van deze voorlichting, inclusief de vervaardiging, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid cao-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de sector;
6. Het stimuleren en subsidieren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen alle werknemers en werkgevers in de sector. Hierin zijn begrepen het opstellen van sociale plannen en het overleg in geval van een reorganisatie;
7. Het informeren van werkgevers en/of werknemers in de sector over bovengenoemde activiteiten en verzorgen van publicitaire doeleinden voor de sector, in relatie tot de arbeidsvoorwaarden, om het positieve imago van de sector te handhaven of te verbeteren;
8. Het laten opstellen van de accountantsverklaringen die het Sociaal Fonds zowel als de subsidieontvangende instellingen hebben moeten maken over de besteding van de fondsengelden;
9. Het doen uitvoeren van de werkzaamheden van de Sociale Commissie voor werkgevers en werknemers in de sector. Deze werkzaamheden staan beschreven in artikel 6 lid 2 van het reglement van de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken;

Artikel 3 De uitvoering

De realisatie van het in artikel 2 genoemde doel is opgedragen aan de Stichting, waarvan de statuten en de reglementen als bijlage I en II aan deze overeenkomst zijn gehecht en daarvan een integrerend deel uitmaken.

Artikel 4 Verplichtingen werkgever

Werkgevers zijn gehouden zich aan te melden bij de Stichting, gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat in dit opzicht in de statuten en het reglement van de Stichting is bepaald en zullen zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en het reglement van de Stichting.

Artikel 5 Rechten van werknemer en werkgever

Iedere werknemer en iedere werkgever heeft het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door de Stichting gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten als bedoeld in artikel 2.

Artikel 6 Premie

1. Door de werkgever is aan de Stichting af te dragen een door de Stichting te bepalen percentage van het premieplichtig loon van alle werknemers in de onderneming.



2. De hoogte van het percentage van het af te dragen premieplichtig loon wordt vastgesteld door het bestuur van Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.

De vastgestelde hoogte van het percentage van het af te dragen premieplichtig loon wordt vastgelegd in het reglement van Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.

STATUTEN

Artikel 1 Naam en Zetel

1. De Stichting draagt de naam:
   Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.

2. De Stichting is gevestigd in de gemeente Ede.

Artikel 2 Begripsbepalingen

In deze statuten wordt verstaan onder:
1. *Werkgever:*
1. De werkgever is een natuurlijk persoon of een rechtspersoon of een niet-rechtspersoonlijkheid hebbende rechtsvorm met personeel in loondienst die uitsluitend of in hoofdzaak de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten uitoefent.
2. Onder het uitoefenen van de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten in de zin van de Cao worden de ondernemingen verstaan waarvan meer dan vijftig procent (50%) van de totale omzet bestaat uit de verkoop en/of aflevering van bloemen, planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker.
3. De onderneming kan zijn een gevestigde onderneming in een besloten ruimte die voor het publiek toegankelijk is, met name:
   a. een zelfstandige winkel of verkoophal;
   b. een zelfstandig bloemenverkooppunt in een supermarkt of grootwinkelbedrijf, station, ziekenhuis of dergelijke (shop in the shop);
   c. een kiosk;
   d. een verkooppunt dat deel uitmaakt van een keten van bloemenverkooppunten (filiaal of franchise).
4. De onderneming kan ook een digitale verkoopfaciliteit hebben, al dan niet in combinatie met een gevestigde (productie)ruimte.
5. De onderneming kan ook een ambulante onderneming zijn:
   a. in een marktkraam;
   b. in een vaste standplaats;
   c. als wijkrijder;
   d. als concessionair.

2. *Werknemer:*
De werknemer is de persoon die in de zin van de sociale werknemersverzekeringen in dienst is van de werkgever, met uitzondering van statutair bestuurders van naamloze- en besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid.
3. *Stichting:*
de ‘Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken’ opgericht bij onderhavige akte;
4. *Bestuur:*
het in artikel 5 bedoelde bestuur;
5. *Uitvoeringsorganisatie(s):*
de in artikel 8 bedoelde uitvoeringsorganisatie(s);
6. *Reglement:*
het in artikel 12 bedoelde reglement;
7. *Vereniging Bloemist Winkeliers:*
de te Ede gevestigde vereniging: Vereniging Bloemist Winkeliers, adres: Da Vincilaan 5, 6716 WC Ede, ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 40409736;
8. *Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel:*
de te gemeente Zeewolde gevestigde vereniging: Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel (CVAH), adres: Stevinweg 2, 3891 EA Zeewolde, ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 40408806;
9. *Alternatief voor Vakbond:*
de te Amsterdam gevestigde vereniging: ‘Alternatief voor Vakbond’, adres: Veursestraatweg 88, 2265 CE Leidschendam, ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 34233571.
10. *Sociaal Fonds:*
het fonds ter uitvoering van de Cao.
11. *Cao:*



de collectieve arbeidsovereenkomst voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten inzake sociaal fonds, overeengekomen en vastgesteld door Alternatief voor Vakbond, Vereniging Bloemist Winkeliers en Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel.

Artikel 3 Doel

De Stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de kosten verbonden aan:
1. Het coördineren, voorbereiden, ondersteunen en voeren van georganiseerd overleg – met uitzondering van het eigenlijke cao-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de sector.
2. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten, ter stimulering van cao-toepassing door werkgevers en werknemers in de sector, gericht op loopbaan- en carrière ontwikkeling, vakmanschap, flexibele arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid en terugdringen van zware beroepen in het belang van groepen werknemers in de sector.
3. Het verrichten en publiceren van onderzoek naar maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt, dan wel het welzijn van werknemers bij arbeid in de sector alsook activiteiten gericht op het uitvoeren van dergelijke maatregelen.
4. Het bevorderen, opzetten en verrichten van opleidings-, trainings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van huidige en toekomstige werknemers en werkgevers in de sector gericht op de arbeidsvoorwaarden en/of de arbeidsverhoudingen, alsmede de bevordering van de kwaliteit van deze activiteiten, teneinde de vakbekwaamheid van de werkgevers en werknemers te verhogen, een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen en de employability van de werknemers in de sector te verbeteren.
5. Werkzaamheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties voortvloeiend uit het geven van voorlichting over arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsverhoudingen en de hiermee verband houdende deskundigheidsbevordering, alsmede het in stand houden van helpdesks ten behoeve van deze voorlichting, inclusief de vervaardiging, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid cao-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de sector.
6. Het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen alle werknemers en werkgevers in de sector. Hierin zijn begrepen het opstellen van sociale plannen en het overleg in geval van een reorganisatie.
7. Het informeren van werkgevers en/of werknemers in de sector over bovengenoemde activiteiten en verzorgen van publicitaire doeleinden voor de sector, in relatie tot de arbeidsvoorwaarden, om het positieve imago van de sector te handhaven of te verbeteren.
8. Het laten opstellen van de accountantsverklaringen die het Sociaal Fonds zowel als de subsidieontvangende instellingen hebben moeten maken over de besteding van de fondsengelden.
9. Het doen uitvoeren van de werkzaamheden van de Sociale Commissie voor werkgevers en werknemers in de sector. Deze werkzaamheden staan beschreven in artikel 6 lid 2 van het reglement van de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.

Artikel 4 Geldmiddelen

1. De inkomsten van de Stichting bestaan uit:
   a. bijdragen van werkgevers;
   b. bijdragen van de overheid;
   c. de te kweken renten;
   d. schenkingen, legaten en erfstellingen;
   e. al hetgeen op andere wijze wordt verworven;

2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

3. De uitgaven van de Stichting bestaan uit:
   a. de uitgaven voortvloeiend uit de realisatie van het in artikel 3 omschreven doel;
   b. de beheers- en verantwoordingskosten van de Stichting.

Artikel 5 Bestuur

1. Het bestuur van de Stichting is paritair samengesteld en bestaat uit zes (6) leden, die voor een periode van maximaal drie (3) jaren als volgt worden benoemd:
   a. drie (3) leden door de werkgeversorganisaties, te weten:
      – twee (2) leden door Vereniging Bloemist Winkeliers;
      – één (1) lid door Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel,
      welke benoemde bestuursleden hierna ook ‘werkgeversbestuurslid’ worden genoemd;
   b. drie (3) leden door de werknemersorganisatie, te weten door Alternatief Voor Vakbond,

welke benoemde bestuursleden hierna ook ‘werknemersbestuurslid’ worden genoemd.
Door hiervoor genoemde organisaties benoemen desgewenst voor elk bestuurslid een plaatsvervanger, die als bestuurslid kunnen optreden in geval een door de desbetreffende organisatie benoemd bestuurslid afwezig is.

2. Het lidmaatschap casu quo het plaatsvervangend lidmaatschap van een bestuurder eindigt:
   a. door periodiek aftreden, met inachtneming van het hierna bepaalde in lid 3, alsmede door het verstrijken van de periode waarvoor een bestuurder is benoemd;
   b. door zijn overlijden of indien de bestuurder een rechtspersoon is dan eindigt haar lidmaatschap wanneer zij ophoudt te bestaan;
   c. door aftreden van de bestuurder (‘schriftelijk bedanken’), zulks met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden welke opzegging schriftelijk dient te geschieden;
   d. door ontslag door de rechtbank op grond van artikel 2:298 Burgerlijk Wetboek;
   e. door het verlies van het vrije beheer over zijn vermogen;
   f. indien een betrokken organisatie de benoeming van het door haar benoemde bestuurslid intrekt;

3. Ieder jaar in de maand januari treedt één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid, alsmede van beide zijden een plaatsvervanger, af volgens een door het bestuur op te maken rooster. De aftredende bestuursleden zijn, met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid, onmiddellijk en onbeperkt herbenoembaar.

4. In een vacature wordt zo spoedig mogelijk na het ontstaan daarvan voorzien door de organisatie die, gelet op het bepaalde in het eerste lid, daarvoor in aanmerking komt.
   Een bestuurslid, casu quo plaatsvervangend bestuurslid, dat in zulk een vacature is benoemd, treedt af op het tijdstip waarop degene die hij opvolgt moest aftreden. Het bestuur kan zijn bevoegdheden uitoefenen ook wanneer er vacatures zijn, mits het dan nog bestaande bestuur ten minste bestaat uit één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid.

5. Door het bestuur kan aan de leden casu quo plaatsvervangende leden van het bestuur voor het bijwonen van vergaderingen of daarmede gelijk te stellen bijeenkomsten een vergoeding worden toegekend.

6. Het bestuur wijst een werkgeversbestuurslid en een werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter optreden. De functie van voorzitter wordt in de even jaren door de werkgeversvoorzitter en in de oneven jaren door de werknemersvoorzitter vervuld. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op.

7. Evenzo wijst het bestuur een werkgeversbestuurslid en een werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als secretaris optreden, met dien verstande, dat met de werkgever-voorzitter de werknemer-secretaris en met de werknemer-voorzitter de werkgever-secretaris fungeert. Bij ontstentenis van de fungerende secretaris treedt de andere secretaris als zodanig op.

Artikel 6 Bevoegdheden van het bestuur en vertegenwoordiging

1. Het bestuur vertegenwoordigt de Stichting. Daarnaast zijn de voorzitter en secretaris van het bestuur gezamenlijk bevoegd de Stichting te vertegenwoordigen.

2. Het bestuur is bevoegd alle handelingen te verrichten voorzover daaromtrent bij of krachtens wettelijke voorschriften, respectievelijk bij of krachtens deze statuten of het reglement van de Stichting niet anders is bepaald.
   Voorts is het bestuur bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, daaronder echter niet begrepen het aangaan van overeenkomsten waarbij de Stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.

3. Alle van het bestuur uitgaande stukken worden door de voorzitter en de secretaris getekend.

4. Het bestuur is bevoegd om ook uitvoeringsorganisaties beperkte vertegenwoordigingsbevoegdheid te geven op basis van volmacht.

5. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en het reglement.

6. Het bestuur kan zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk mandateren aan de voorzitter en de secretaris of aan de uitvoeringsorganisatie(s).
De gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 7 Bestuursvergaderingen en besluitvorming

1. Het bestuur vergadert ten minste éénmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig acht of ten minste drie bestuursleden zulks wensen.
In het laatste geval is de voorzitter verplicht, nadat een desbetreffend schriftelijk verzoek door hem is ontvangen, het betrokken schriftelijk verzoek onmiddellijk aan de overige bestuursleden toe te zenden, een bestuursvergadering uit te schrijven en deze binnen zes weken te doen houden.

2. De oproeping voor alle vergaderingen geschiedt door of namens de voorzitter per schriftelijke convocatie. De te behandelen onderwerpen worden in de oproeping vermeld. Andere punten kunnen slechts worden behandeld in een vergadering, waarin ten minste drie bestuursleden aanwezig zijn, tenzij een der aanwezige bestuursleden zich tegen behandeling verzet. Van de drie aanwezige bestuursleden dient van zowel de werkgeversorganisaties tezamen als de werknemersorganisaties tezamen minimaal één bestuurslid aanwezig te zijn.

3. Indien de voorzitter geen gevolg geeft aan een verzoek ingevolge het eerste lid, zijn de betrokken leden van het bestuur gezamenlijk tot de convocatie der vergadering bevoegd.

4. Ter vergadering brengen de aanwezige werkgeversbestuursleden gezamenlijk evenveel stemmen uit als door de aanwezige werknemersbestuurslid wordt uitgebracht.
Zijn de aantallen ter vergadering aanwezige werkgevers en werknemersbestuursleden even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit.
Zijn de aantallen ter vergadering aanwezige werkgevers en werknemersbestuursleden niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal aanwezig is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.

5. Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen, wanneer ten minste drie bestuursleden ter vergadering aanwezig zijn. Van de drie aanwezige bestuursleden dient van zowel de werkgeversorganisaties tezamen als de werknemersorganisaties tezamen minimaal één bestuurslid aanwezig te zijn.
Ingeval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand doch niet eerder dan na tien (10) dagen opnieuw in vergadering bijeengeroepen. In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens onvoltalligheid geen besluit kon worden genomen.

6. Tenzij in deze statuten uitdrukkelijk anders is bepaald, worden alle besluiten in een bestuursvergadering over zaken genomen bij volstrekte meerderheid van stemmen.
Bij staking van stemmen wordt, tenzij de vergadering voltallig is, het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld.
In deze en evenzo in een voltallige vergadering wordt bij staking van stemmen het voorstel geacht niet te zijn aangenomen. De stemming moet geschieden bij hoofdelijke oproeping wanneer één van de bestuursleden dit verlangt en alsdan mondeling.

7. Een besluit van het bestuur kan via schriftelijke voorlegging aan de leden van het bestuur tot stand komen bij meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. Indien een bestuurslid de wens daartoe te kennen geeft, wordt het besluit aangehouden tot de volgende bestuursvergadering.

Artikel 8 Uitvoeringsorganisaties

1. De uitvoering van de Sociaal Fonds-regeling en het daaraan verbonden geldelijk beheer wordt onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur opgedragen aan daarvoor door het bestuur aan te wijzen uitvoeringsorganisaties.

2. De opdracht tot het verrichten van de werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van de Sociaal Fonds-regeling en het daaraan verbonden geldelijk beheer wordt schriftelijk vastgelegd in beheerovereenkomsten, die de rechten en verplichtingen van de stichting en betreffende uitvoeringsorganisatie ten opzichte van elkaar regelt.



3. De afspraken over de kwaliteit van de dienstverlening door de uitvoeringsorganisatie(s) worden nader vastgelegd in een of meer uitbestedingsovereenkomsten, die behoren bij de beheerovereenkomst.

4. Op verzoek van het bestuur worden de uitvoeringsorganisatie(s) geacht tijdens bestuursvergaderingen van de Stichting aanwezig te zijn.

Artikel 9 Boekjaar

Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 10 Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van de Stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het voorafgaande boekjaar. In dit verslag legt het bestuur rekenschap af van het gevoerde beleid.

2. Het verslag moet overeenkomstig de in artikel 3 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten zijn gespecificeerd en gecontroleerd door een door het bestuur aangewezen extern registeraccountant uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven overeenkomstig de bestedingsdoelen zijn gedaan.

3. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd;
   a. op de kantoren van de Vereniging Bloemist Winkeliers, Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel en Alternatief voor Vakbond;
   b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

4. Het verslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan elk der in artikel 5, eerste lid, genoemde organisaties en op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers.

Artikel 11 Statutenwijziging en ontbinding

1. Besluiten tot wijziging der statuten, alsook een besluit tot ontbinding van de Stichting kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering, waar ten minste drie bestuursleden aanwezig zijn, en indien ten minste twee/derde der ter vergadering uitgebrachte geldige stemmen zich daarvóór verklaart. Van de drie aanwezige bestuursleden dient van zowel de werkgeversorganisaties tezamen als de werknemersorganisaties tezamen minimaal één bestuurslid aanwezig te zijn.

2. Voorstellen tot ontbinding van de Stichting worden niet in behandeling genomen dan nadat daarover schriftelijk advies is ingewonnen van de in artikel 5, eerste lid, genoemde organisaties. Voor het uitbrengen van deze adviezen moet een termijn van minstens één maand worden gegeven.

3. Het bestuur zal binnen twee weken na het verlijden van een akte van statutenwijziging een authentiek afschrift van die akte voor een ieder ter inzage neerleggen bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Artikel 12 Reglement

1. Het bestuur stelt één of meer reglementen vast waarin bepalingen worden opgenomen omtrent de vaststelling en invordering der door de werkgevers verschuldigde bijdragen, alsmede de wijze waarop de doelstelling zal worden gerealiseerd.

2. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de reglementen.

3. Bepalingen in de reglementen welke in strijd zijn met deze statuten zijn nietig.

4. De reglementen, alsmede wijzigingen in de reglementen treden niet in werking alvorens een door het bestuur ondertekend exemplaar houdende de volledige tekst van het desbetreffende reglement of ingeval van wijziging de volledige tekst van die wijziging, voor een ieder ter inzage is neergelegd bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.



Artikel 13 Verplichtingen werkgevers, werknemers en door de Stichting gesubsidieerde instellingen

1. Het bestuur vergewist zich ervan dat de gesubsidieerde instelling alle voor de subsidie benodigde informatie aanleveren.

2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

3. Bij een aanvraag om subsidie dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden ingezonden. Jaarlijks zal door een gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting rekening en verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden worden afgelegd.

Artikel 14 Vereffening

1. Bij ontbinding van de Stichting geschiedt de vereffening door het bestuur of door een door het bestuur te benoemen vereffenaars.

2. Bij vereffening wordt eerst een zodanig bedrag uitgetrokken dat de financiële verplichtingen van de Stichting tot de reglementaire einddatum kunnen worden voortgezet.
   Een eventueel overschot zal worden aangewend zoveel mogelijk in overeenstemming met de doelstelling van de Stichting.

3. De slotrekening van de vereffening, alsmede de bestemming van het eventuele overschot behoeven de goedkeuring van de in artikel 5, eerste lid, genoemde organisaties.

Artikel 15 Vermogensbeheer

De geldmiddelen als bedoeld in artikel 4 lid 1 worden – voor zover niet direct bestemd voor de uitgaven bedoeld in lid 3 van dat artikel door het bestuur beheerd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

Het bestuur is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in de reglementen, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

BIJLAGE II REGLEMENT VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS BLOEMENSPECIAALZAKEN

Bijlage als bedoeld in artikel 3 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Gespecialiseerde Bloemendetailhandel inzake Sociaal Fonds respectievelijk als bedoeld in artikel 12 lid 1 van de statuten van de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspeciaalzaken.

REGLEMENT VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS BLOEMENSPECIAALZAKEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen omschreven in artikel 2 van de statuten.
Voorts wordt in dit reglement verstaan onder premieplichtig loon: het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, met uitzondering van:
a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
b. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis blijft buiten aanmerking voor de toepassing van de sociaal fondsregeling. Indien de dienstbetrekking een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is, wordt het maximum premieloon naar evenredigheid toegepast. Daartoe wordt het maximum premieloon uitgedrukt in een uurbedrag door het maximum premieloon op jaarbasis te delen door het aantal uren per jaar volgens de voor het functieniveau geldende normale arbeidsduur in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst dan wel, indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, de voor het functieniveau geldende bij de werkgever gebruikelijke normale arbeidsduur, waarbij het maximum uurloon naar beneden op eurocenten wordt afgerond.



Artikel 2 Premie

1. De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 4 lid 1 sub a van de statuten, is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van het premieplichtig loon van alle werknemers.

2. Deze premie is ingaande 1 januari 2016 vastgesteld op 0,75%.

3. De werkgever is verplicht deze premie aan de Stichting te voldoen. Door de werkgever zal maximaal 0,05% verhaald worden op de bij hem werkzame werknemers door middel van inhoudingen bij elke loonbetaling.

Artikel 3 Vaststelling heffing

1. Na afloop van elke loonperiode stelt het bestuur ten aanzien van elke werkgever de over die loonperiode te zijner laste komende heffing vast. De vaststelling van de heffing geschiedt aan de hand van de door de werkgever per loonperiode aan te leveren periodieke loonopgave en/of andere door hem te verstrekken gegevens omtrent de persoon van de in de betreffende loonperiode in zijn dienst werkzaam geweest zijnde werknemers, het door hen verdiende loon en het aantal dagen, waarover dat loon werd genoten. Het bestuur deelt het te betalen bedrag van de heffing schriftelijk aan de werkgever mede, onder mededeling van de termijn, waarbinnen de betaling moet geschieden.

2. Indien ten onrechte geen bedrag aan heffing is vastgesteld dan wel na de vaststelling van het te betalen bedrag der heffing blijkt, dat een lager bedrag is vastgesteld dan verschuldigd is, stelt het bestuur het alsnog door de werkgever verschuldigde bedrag over de verstreken betalingstermijn vast. De laatste volzin van het eerste lid is van overeenkomstige toepassing. Indien een hoger bedrag aan heffing is vastgesteld dan verschuldigd is, stelt het bestuur het verschuldigde op het juiste bedrag vast. Het teveel betaalde wordt aan de werkgever terugbetaald dan wel verrekend.

3. Indien na aanmaning een vordering op een werkgever inzake achterstallige heffing niet geheel wordt voldaan, kan al hetgeen de werkgever verschuldigd is, vermeerderd met wettelijke handelsrente, bedoeld in artikel 6:119BW en extra incasso- en administratiekosten, gerechtelijk worden ingevorderd.

4. De wijze van de vaststelling der heffing, als ook de betaling daarvan, worden verder geregeld door het bestuur. In bijzondere gevallen kan het bestuur afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden toestaan of voorschrijven.

Artikel 4 Informatieplicht werkgever en ambtshalve premieoplegging

1. De werkgever is verplicht het bestuur op door het bestuur te bepalen tijdstippen alle gegevens te verstrekken, welk het voor het vaststellen van de heffing behoeft.

2. De werkgever levert periodiek, per vier weken dan wel per maand, de voor de premievaststelling benodigde gegevens aan. De aanlevering is uiterlijk twee weken na de verloonde periode. Een loonaanlevering dient uiterlijk twee weken na de verloonde periode te worden aangeleverd.

3. Bij niet (tijdige) voldoening aan het bepaalde in het voorgaande lid is het bestuur bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en deze te hanteren bij het vaststellen van de heffing. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden. Het bestuur zal pas tot deze ambtshalve vaststelling overgaan als de werkgever in verzuim is.

4. De werkgever is in verzuim indien hij niet op het door het bestuur bepaalde tijdstip zoals omschreven in lid 2 de informatie heeft verstrekt en de werkgever, na daartoe een keer schriftelijk door het bestuur te zijn aangemaand en gesommeerd, in gebreke blijft de informatie alsnog binnen twee weken na die aanmaning en sommatie te verstrekken.

5. Het bestuur is bevoegd de nakoming van de informatieplicht in rechte te vorderen.

6. Het bestuur is bevoegd aan de werkgever die niet voldoet aan de in lid 2 bedoelde verplichtingen ten aanzien van de periodieke gegevensaanlevering en daarmee in verzuim is, als het bestuur tot ambtshalve vaststelling is overgegaan als bedoeld in lid 3, aan deze werkgever naast de ambtshalve vastgestelde premienota een boete op te leggen. Met deze mogelijkheid een boete op te leggen wil het bestuur de werkgever aansporen aan zijn informatieplicht te voldoen. De boete bedraagt per overtreding 20% van het bedrag van de ambtshalve vastgestelde nota en is onmiddellijk opeisbaar vanaf het moment dat de werkgever in verzuim is. Het bestuur wijst de werkgever

in de aanmaningsbrief als bedoeld in lid 4 op de mogelijkheid van boeteheffing bij verzuim door de werkgever en op het boetepercentage. Voorts wijst het bestuur op de mogelijkheid van inning van de vastgestelde boete indien de werkgever, na in verzuim te zijn geraakt, alsnog voldoet aan de informatieplicht. Het bestuur is bevoegd de hoogte van het boetepercentage jaarlijks te wijzigen. Cao-partijen mandateren hun vorderingsrecht tot boete-oplegging aan het bestuur van de Stichting.

7. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever.

Artikel 5 Betaling van de premie

1. Betaling van de premie vindt plaats in gelijke kwartaaltermijnen, waarbij het te betalen bedrag steeds op de op de nota genoemde vervaldatum in het bezit van de Stichting dient te zijn. In afwijking van het voorgaande wordt een vordering in haar geheel opeisbaar, indien de werkgever ten aanzien van de betaling van een der termijnen in gebreke is.

2. De werkgever, die nalaat de premie binnen de gestelde termijn te betalen, is voor elke maand verzuim rente verschuldigd ter hoogte van de alsdan geldende wettelijke rente, bedoeld in artikel 6:119 BW, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.

3. Voorts zijn in geval van nalatigheid aan de Stichting verschuldigd alle kosten die door de Stichting zijn gemaakt ter invordering van niet tijdig betaalde premies en van de rente bedoeld in het vierde lid.

Artikel 6 Realisering doelstelling

1. De stichting realiseert het in artikel 3 van de statuten genoemde doel door:
   a. het toekennen van subsidies aan instellingen die activiteiten als genoemd in deze doelstelling verrichten;
   b. het verstrekken van opdrachten aan derden tot het verrichten van activiteiten als genoemd in deze doelstelling;

2. De Sociale Commissie voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten verricht de volgende taken:
   a. het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van de CAO voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten, wanneer werkgever en werknemer op voorhand verklaren dat advies te accepteren;
   b. het geven van advies omtrent uitleg en toepassing van de regels in de CAO voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten.

Artikel 7 Werkwijze

1. De aanvragen om subsidie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de statuten dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel
   – voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na het nemen van het besluit een subsidie aan te vragen;
   – voor periodieke subsidies: jaarlijks vóór de 1e januari van het jaar waarop de subsidieaanvraag betrekking heeft.

   Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden.

2. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de statuten dient schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel
   – voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na de besteding van deze gelden;
   – voor periodieke subsidies: jaarlijks vóór de 1e april volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.

3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen. De begroting moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 van de statuten genoemde bestedingsdoelen. Behoudens een subsidie voor activiteiten waarvan de kosten verantwoord worden door middel van een gespecificeerde factuur van een derde, dient de verantwoording vergezeld te gaan van een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring van de subsidie-ontvangende instelling over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3



van de statuten genoemde bestedingsdoelen, en geïntegreerd onderdeel uit moet maken van het jaarverslag van de Stichting.

4. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 8 Begroting

Het bestuur stelt jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast, welke voor de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar moet zijn. De begroting omvat:
a. de inkomsten als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de statuten;
b. de uitgaven als bedoeld in artikel 4 lid 3 van de statuten, waarbij:
   1. de uitgaven als bedoeld in lid 3 onder a worden gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten;
   2. de beheerskosten van de stichting als bedoeld in lid 3 onder b worden gespecificeerd naar kosten van administratie en bestuur.

Artikel 9 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2016.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2020.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2021 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 4 maart 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes